

Entsprechend der wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland leider zu erwarten: Die Arbeitslosigkeit steigt stärker als jahreszeitlich zu erwarten, so die Presseinformation Nr. 34/2024 der Bundesagentur für Arbeit (BA) vom 31.7.2024. „Die schwache Wirtschaftsentwicklung belastet den Arbeitsmarkt. Zu Beginn der Sommerpause sind Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung stärker gestiegen als üblich“, sagte der Vorstand Regionen der BA, *Daniel Terzenbach*, gemäß der Presseinformation. Aufgrund der einsetzenden Sommerpause ist die Arbeitslosigkeit angabegemäß im Juli 2024 um 82 000 auf 2 809 000 gestiegen. Dabei sei der Anstieg deutlich stärker ausgefallen als üblicherweise im Juli. Saisonbereinigt habe die Zahl der Arbeitslosen gegenüber dem Vormonat um 18 000 zugenommen. Verglichen mit dem Juli des vorigen Jahres liege die Arbeitslosenzahl um 192 000 höher. Die Arbeitslosenquote stieg demnach um 0,2 % auf 6,0 %. Gegenüber dem Vorjahresmonat habe sich die Quote um 0,3 % erhöht. 903 000 Personen erhielten im Juli 2024 Arbeitslosengeld, 105 000 mehr als vor einem Jahr. Die vom Statistischen Bundesamt nach dem ILO-Erwerbskonzept ermittelte Erwerbslosenquote belief sich nach den vorliegenden Zahlen im Juni auf 3,4 %. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ist auch die Zahl der Erwerbstätigen (nach dem Inlandskonzept) im Juni 2024 saisonbereinigt gegenüber dem Vormonat um 7 000 gestiegen. Mit 46,23 Mio. Personen fiel sie im Vergleich zum Vorjahr um 166 000 höher aus. Im Juli waren gemäß der Presseinformation 703 000 Arbeitsstellen bei der BA gemeldet, 69 000 weniger als vor einem Jahr. Der BA-Stellenindex (BA-X) – ein Indikator für die Nachfrage nach Personal in Deutschland, der neben dem Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen auch den Zugang berücksichtigt – sank im Juli 2024 um 2 auf 107 Punkte. Im Vergleich zum Vorjahresmonat verzeichnet der BA-X einen Rückgang von 12 Punkten.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Rückzahlung Arbeitgeberdarlehen – Ausschlussfristenregelung in AGB

1. Verlangt eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Ausschlussfristenregelung, dass die Arbeitsvertragsparteien „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ binnen bestimmter Fristen geltend machen, kann die Klausel auch den Anspruch des Arbeitgebers auf Rückzahlung des Restbetrags aus einem Darlehen erfassen (Rn. 15 ff.).

2. Verstößt die Ausschlussfristenregelung gegen das gesetzliche Verbot des § 202 Abs. 1 BGB, weil sie ua. Ansprüche der Parteien aus einer vorsätzlichen Pflichtverletzung des anderen Teils zeitlich begrenzt, richten sich die Rechtsfolgen nach § 306 BGB (Rn. 30).

3. Das gesetzliche Verbot des § 202 Abs. 1 BGB schützt den Arbeitgeber als Verwender der AGB allerdings nur, soweit § 202 Abs. 1 BGB die Vertragsfreiheit zu seinem Schutz einschränkt. Im Übrigen kann sich der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber nicht auf die Unwirksamkeit der von ihm selbst geschaffenen Klausel berufen (sog. Grundsatz der personalen Teilunwirksamkeit) (Rn. 31).

BAG, Urteil vom 16.4.2024 – 9 AZR 181/23

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1907-1**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Zugang einer verkörpertem Willenserklärung unter Abwesenden – Einwurf in den Hausbriefkasten – übliche Postzustellzeiten – Anscheinsbeweis

1. Der Einwurf eines Kündigungsschreibens in den Hausbriefkasten bewirkt dessen Zugang beim Empfänger, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist (Rn. 10).

2. Die Annahme einer Verkehrsanschauung, bei Hausbriefkästen sei im Allgemeinen mit einer Leerung unmittelbar nach Abschluss der üblichen Postzustellzeiten zu rechnen, die allerdings stark variieren können, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden (Rn. 11).

3. Der Beweis des ersten Anscheins greift bei typischen Geschehensabläufen ein, also in Fällen, in denen ein bestimmter Sachverhalt feststeht, der nach der allgemeinen Lebenserfahrung auf eine bestimmte Ursache oder auf einen bestimmten Ablauf als maßgeblich für den Eintritt eines bestimmten Erfolgs hinweist (Rn. 13).

4. Ein Anscheinsbeweis wird dadurch erschüttert, dass der Prozessgegner atypische Umstände des Einzelfalls darlegt und im Fall des Bestreitens Tatsachen nachweist, die die ernsthafte, ebenfalls in Betracht kommende Möglichkeit eines abweichenden Geschehensablaufs nahelegen (Rn. 14).

BAG, Urteil vom 20.6.2024 – 2 AZR 213/23

(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1907-2**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Feiertagszuschläge – Maßgeblichkeit des regelmäßigen Beschäftigungsorts

Für Beschäftigte, die unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) fallen, richtet sich der Anspruch auf Feiertagszuschläge danach, ob am regelmäßigen Beschäftigungsort ein gesetzlicher Feiertag ist.

Der Kläger, dessen regelmäßiger Beschäftigungsort in Nordrhein-Westfalen liegt, nahm auf Anordnung seines Arbeitgebers vom 1. bis 5. November 2021 an einer Fortbildungsveranstaltung in Hessen teil. Das auf den 1. November fallende Hochfest Allerheiligen ist zwar nach dem Feiertagsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen gesetzlicher Feiertag, nicht jedoch nach den für das Bun-

desland Hessen geltenden landesrechtlichen Bestimmungen. Vor diesem Hintergrund streiten die Parteien darüber, ob dem Kläger gleichwohl für die am 1. November 2021 von ihm in Hessen unstreitig erbrachte Arbeitsleistung Feiertagszuschläge zustehen. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Dem Kläger stehen die begehrten Feiertagszuschläge zu. Für den Zuschlagsanspruch ist nach den tariflichen Regelungen des TV-L der regelmäßige Beschäftigungsort maßgeblich. Dieser lag im Streitfall in Nordrhein-Westfalen.

BAG, Urteil vom 1.8.2024 – 6 AZR 38/24

(PM Nr. 20/24 vom 1.8.2024)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1907-3**

unter www.betriebs-berater.de

BAG: Höhergruppierung einer angestellten Lehrkraft als sog. Erfüllerin wegen Stellenhebung im Bereich beamteter Lehrkräfte – kein Verstoß gegen Unionsrecht

1. Die Regelung des § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L findet auch auf Höhergruppierungen aufgrund besoldungsrechtlicher oder tariflicher Stellenhebungen, die keine Tätigkeitsänderungen zur Folge haben, Anwendung (Rn. 29).

2. Für eine entgegenstehende teleologische Reduktion des § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L fehlt es an der erforderlichen planwidrigen Regelungslücke (Rn. 29).

3. Die Geltung des § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L auch in Fällen reiner Stellenhöherbewertungen ist nicht wegen einer Ungleichbehandlung von angestellten und beamteten Lehrkräften unionsrechtswidrig, da insoweit der hierfür notwendige